مجلة التجارة والتمويل

/https://caf.journals.ekb.eg

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الاول

مارس 2024

(الجزء الاول)

واقع الأوقاف في المملكة العربية السعودية والحاجة إلى القيادات النسائية من وجهة نظر العاملين في القطاع

أفراح فيصل عبدالعزيز الميمان

Afrah Faisal Abdulaziz Almaiman, MBA

مؤسسة آمنة الوقفية (الباسقات)

Amenah Endowment

Afrah.f.a.m@hotmail.com

محمود إبراهيم محمود فلاتة

Mahmoud Ibrahim Mahmoud Fallatah, PhD

كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة أم القرى

College of Business and Economics–Umm Al-Qura University

mifallatah@uqu.edu.sa

الملخص:

هدفت هذه الدراســة إلى التعرف على واقع قطاع الأوقاف في المملكة العربية الســعودية وأبرز التحديات التي تواجهه، كأنموذج للقطاع غير الربحي الذي توليه رؤية المملكة 2030 حيزاً كبيرا من الاهتمام، كما هدفت الدراسة إلى معرفة مدى وجود وكفاءة القيادة النسائية في قطاع الأوقاف. ولتحقيق أهداف الدراســة، تم جمع عدد (208) من بيانات العاملين في قطاع الأوقاف عن طريق استبانة تم بناؤها بالاستناد إلى الدراسات السابقة وإلى مقابلات شخصية مع خبراء من القطاع. توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من التحديات التي تواجه القطاع، تأتي في مقدمتها التحديات المالية. كما خلصت الدراسة إلى أن العاملين في القطاع ملمين بالقطاع ويرونه جاذباً للعمل، إلا أنهم يرون ضـــرورة توعية المجتمع بالقطاع وأهدافه وآليات العمل فيه. وفيما يتعلق بالقيادات النسائية، يرى العاملون في القطاع أن هناك نقص واضـــح في القيادات النســائية، رغم إيمانهم بكفاءة تلك القيادات وقدرتها على الأخذ بزمام الأمور. قدمت الدراسة العديد من التوصيات التي من شأنها أن تساعد على تطوير القطاع وعلى منح القيادات النسائية الفرصة فيه، وكذلك نشر الوعي حول قطاع الأوقاف عبر وســائل الإعلام المختلفة، والعمل على تطوير بيئة القطاع لجذب رؤوس الأموال، بالإضافة إلى تطوير برامج أكاديمية علمية متخصصة لتطوير القيادات على وجه العموم، والقيادات النسائية على وجه التحديد.

المصطلحات الأساسية: الأوقاف، القيادة النسائية، القطاع غير الربحي، رؤية المملكة 2030

Abstract:

The extant study aims to understand the current status of the endowments sector (Awqaf) in Saudi Arabia and the main challenges the sector faces, as an example of the overall non-profit sector, which is significantly features in vision 2030. The study also aims to evaluate the range of existence of women leadership in the sector. To achieve the aforementioned objectives, the study surveyed 208 individuals who work in the endowments sector, basing the survey questions on previous studies and interviews with experts from the field. The results show that many challenges exist in the sector, led by financial challenges. The results also confirm that employees in the sector are aware of the general aspects of the sector and they believe that it is an attractive one for potential employees, although they posit that society needs to be informed about the sector's goals and operations. As per women leadership in the sector, the surveyed employees generally acknowledge that there is a low representation of women leaders in the sector, despite their competency and leadership ability. The study provides several recommendations that we believe should help improve the sector and the development of its women leaders. Such recommendations include increasing the awareness of the sector via the different media outlets, working on the sector's environment to make it more attractive for donors, as well as developing training programs to improve the leadership ability of all leaders in the sector, and especially women leaders.

Keywords: Endowment – Women Leadership – Non-for-profit sector – Saudi vision 2030

مقدمة:

تشــهد المملكة العربية الســعودية اهتمامًا ملحوظًا بالقطاع غير الربحي والذي يعد أحد أهم القطـاعـات على مســـتوى الـدولـة، حيـث تم بقرار من مجلس الوزراء رقم (459) وتـاريخ 1440/8/11هـــــ إنشـــاء المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي حيث يتمتع المركز بالشــخصــية الاعتبارية، والاســتقلال المالي والإداري، ويرتبط مباشــرة برئيس مجلس الوزراء. ويهدف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي إلى تنظيم دور منظمات القطاع وتفعيله، وتوســـيعه في المجالات التنموية والعمل على تكامل الجهود الحكومية في تقديم خدمات الترخيص لتلك المنظمات، والإشـــراف المالي والإداري والفني على القطاع، وزيادة التنســيق والدعم".(المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2021) ، كما أن هذا الاهتمام ممتد لما سبق من اهتمام بالقطاع ،حيث تم سابقًا إنشاء وزارة الحج والأوقاف في عام 1381هـــ، ثم صدر بعد ذلك نظام مجلس الأوقاف الأعلى في عام ١٣٨٦هــ ،عِقب ذلك صدور لائحة تنظيم الأوقاف الخيرية في عام ١٣٩٣هـــ، وفي عام ١٤١٤هـــ صدر الأمر الملكي بإنشاء وزارة الشؤون الإسـلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد ،بعد ذلك في عام ١٤٣١هـــــ تم إنشاء الهيئة العامة للأوقاف وإلغاء وكالة وزارة الشــون الإســلامية والأوقاف والدعوة والإرشــاد ،ثم صـدر نظام الهيئة العامة للأوقاف في عام ١٤٣٧هــــ ، ولاتزال جهود الدولة حتى اليوم في تطوير القطاع وتنميته، وقد ركزت رؤية المملكة العربية الســعودية 2030 على أهمية تطوير القطاع غير الربحي ورفع نسـبة مســاهمته في الناتج الإجمالي المحلي إلى 5% حيث يمثل في الوقت الحالي أقل من 1% فقط.

كما يمثل القطاع الوقفي، على وجه التحديد، ركناً أســاســياً من أركان القطاع غير الربحي بالمملكة العربية الســـعودية، ولكن لاتزال هناك بعض المعوقات في منظومة قطاع الأوقاف التي تتســـبب في تباطئ نموه، حيث أن هناك تحديات كبيرة ومختلفة على جميع الأصــــعدة بدءًا بالأنظمة والتشريعات وضعف التمويل والإيرادات، ومرورًا بالصورة الذهنية لدى المجتمع حول القطـاع الوقفي بـالإضـــــافـة إلى نـدرة الكفـاءات القيـاديـة والعـاملين بشـــكـل عـام (Aboramadan, Hamid, Kundi, & Hamalawi, 2022; Eikenberry & Kluver, 2004). وبالحديث عن الكفاءات القيادية، نرى أن القيادات الإدارية النسـائية في المملكة

العربية السعودية تواجه بشكل عام مجموعة من التحديات التي تحد من فعاليتها الإدارية، والقيادية من أهمها ما يتعلق بالجوانب التنظيمية والمادية ونقص التمكين الإداري (الأحمدي وأبو خضير، 2009). ولعل ذلك يبرر تركيز رؤية المملكة العربية السعودية على تمكين المرأة وزيادة فرصة تقلدها للمناصب القيادية في مختلف القطاعات. فيما يتعلق بالقطاع غير الربحي، أظهرت الدراسات كذلك أن القيادات النسائية تعاني من ضعف الثقة والتمكين (الزامل، 2020). واستكمالاً للجهود البحثية في هذا المجال، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تقييم الوضع الراهن للأوقاف في المملكة العربية السعودية، وإلى دراسة وضع القيادات النسائية في قطاع الأوقاف ومدى الحاجة إلى وجودها.

مشكلة الدراسة:

نشهد اليوم تزامنًا مع رؤية المملكة العربية السعودية تطورات ملحوظة في قطاع الأوقاف ومن أبرزها إنشاء الهيئة العامة للأوقاف، والتي يرى العاملون بالقطاع حراكها الإيجابي الملموس، ولكن القطاع لايزال بحاجة كبيرة للاهتمام به وتطويره من نواحٍ عدة، كما أنه يواجه العديد من التحديات والصعوبات المختلفة، والتي من ضمنها التنظيمات والتشريعات، وصعوبة الإجراءات، وقلة التخصصات الأكاديمية، والبرامج التأهيلية. ورغم الدعم الواضح للقيادات النسائية إلا أن قطاع الأوقاف كباقي عناصر القطاع غير الربحي بشكل عام، مازال يعاني من ندرة القيادات النسائية. وبمراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة، يتضح أن هناك شُح في عدد الدراسات التي تناولت قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية، وتحديداً فيما يتعلق بالقيادات النسائية في القطاع. حيث انحصرت الدراسات في تقديم أنموذج للشركات الوقفية (السعيدي، قندوز، وبلالي، 2018)، أو في دراسة كيفية الاستفادة من الأوقاف كمصدر تمويل لبرامج التحول الوطني في المملكة العربية السعودية (فوستير وسجيني، 2021). بينما ركزت بعض الدراسات على مناقشة دور الأوقاف في الجامعات السعودية (الجهني، 2016). لذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى تناول هذه الفجوة البحثية عبر الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية؟ وما هو مدى وجود القيادات النسائية فيه؟

أسئلة الدراسة:

تأسيساً على السؤال الرئيس للدراسة، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مدى معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها؟

2- ما مدى جاذبية قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية كبيئة عمل من وجهة نظر العاملين فيه؟

3- ما أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيه؟

4- ماهي الصورة الذهنية حول قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المجتمع؟

5- ما مدى وجود وكفاءة القيادات النسائية في قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيه؟

6- ما أهمية وجود القيادات النسائية في قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيه؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الاتية:

1- الكشف عن مدى معرفة العاملين بالقطاع الوقفي بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها.

2- تحديد مدى جاذبية القطاع الوقفي كبيئة عمل.

3- تحديد أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه القطاع الوقفي.

4- معرفة الصورة الذهنية المجتمعية حول مفهوم الأوقاف وآلية عملها.

5- تقييم مدى وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي.

6- تحديد الأثر الذي سيحدثه زيادة القيادات النسائية بالقطاع الوقفي وتعزيز دورهن.

أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراســـة من أوائل الدراســـات التي تناولت واقع قطاع الأوقاف ودور القيادات النســائية تحديدًا بالمملكة العربية الســعودية – على حد علم الفريق البحثي- وتكمن أهميتها النظرية في النقاط التالية:

-تفتح الدراسـة آفاقاً بحثية جديدة نظرًا لندرة الدراسـات التي تتعلق بالقيادات النسـائية في القطاع الوقفي.

-تتناول الدراســة محوراً مهماً من محاور رؤية المملكة العربية الســعودية 2030 بطريقة علمية.

-تقدم الدراسـة بعداً مختلفاً للدراسات المتعلقة بقطاع الأوقاف، حيث تعرض واقع القطاع من جوانب مختلفة منها الصورة الذهنية لدى المجتمع عنه.

وتكمن أهميتها التطبيقية فيما يلي:

-من المتوقع أن تعرض الدراسة للجهات ذات العلاقة بعض الصـعوبات والتحديات التي تواجه القطاع الوقفي.

-من المأمول أن تبرز نتائج الدراســة الأثر الذي ســيحدثه تمكين المرأة من المناصــب القيادية وتعزيز دورها في القطاع الوقفي.

-من الممكن أن تسـاعد الدراسـة العاملين بالقطاع الوقفي والجهات المختصـة في وضـع برامج وحلول تطويرية للقطاع الوقفي.

حدود الدراسة:

يمكن تحديد حدود الدراسة على النحو التالي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة من الناحية الموضوعية على دراسة واقع قطاع الأوقاف وأبرز تحدياته وأهمية وجود القيادات النسائية فيه.
- **الحدود البشـــرية:** ركزت الدراســـة على العاملين بالقطاع الوقفي من موقفين ونظار وقيادات وموظفين من الجنسين.
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة عام 2022.

التعريفات الإجرائية:

القطاع غير الربحي **Non-profit Organizations** : أحد قطاعات الدولة ويطلق عليه القطاع الثالث أو القطاع الخيري وحديثاً القطاع الرابح، ويشـــمل الكيانات التي تقدم خدمات مختلفة دون أن تهدف إلى الربح المالي.

الأوقاف: جمع وقف ويعد من أنواع الصـــدقات الجارية وهو ما يهبه الإنســـان مما يملك قاصداً به وجه الله سبحانه وتعالى على أن يخرج من ملكه إلى ملك الله دون تراجع سواء في حياته أو بعد مماته.

الواقف: هو الشخص الذي يقرر ويقوم بإنشاء الوقف أياً كان نوعه.

الناظر: هو الشخص المسؤول عن الوقف والمكلف بإدارة شؤونه.

القيادة النســائية Women Leadership: وجود العنصــر النســائي في منصــب قيادي تتمكن من خلاله من إدارة المنظمة التي تعمل بها وفي التأثير على المرؤوسين وتوجيههم.

الإطار النظري:

يحتوي الإطار النظري على ثلاثة محاور أســاســية وهي: القطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية، وقطاع الأوقاف ومفهوم الوقف وأنواعه، بالإضافة إلى محور القيادة بشكل عام والقيادة النسائية بشكل خاص.

القطاع غير الربحي:

يمثل القطاع غير الربحي الاقتصــاد الاجتماعي للدولة، ويتكون من أشــكال متعددة من الأنشــطة المجتمعية مثل: (التطوع، والعطاء، وبرامج المســؤولية الاجتماعية، والريادة الاجتماعية) والكيانات غير الهادفة للربح مثل الجمعيات والمؤســســات الخيرية التي تتميز بكونها:

1- تنبع من مبادرات ذاتية للمواطنين بإرادة طوعية ومســتقلة، ولكن تحت إشــراف الجهات الحكومية المختصة.

2- تخدم هدفًا مجتمعيًا أو نفعًا عاماً بحيث لا تســتهدف بشــكل رئيس تعظيم الأرباح المادية وتوزيعها كعوائد استثمارية. (مؤسسة الملك خالد، 2018).

كما تم تعريف القطاع غير الربحي بأنه: "بأنه المنظمات غير الهادفة للربح، بحيث يشمل هذا القطاع الجمعيات التعاونية والتطوعية وقد يشمل المؤسسات الوقفية التي تم إنشاؤها بهدف تقديم جميع أشكال الخدمات الثقافية والدينية والتعليمية والمهنية والعامة بدون أي هدف مالي مقابل هذه الخدمات"(www.tdtube.net).

وتعددت الآراء حول المسميات الخاصة بالقطاع، وهذا الاختلاف هو انعكاس لتباين المدارس الفكرية، ومن المتعارف عليه بأن الدول تتكون من ثلاث قطاعات رئيسية: الحكومة، والقطاع الخاص، والقطاع غير الهادف للربح. لذا ينظر علماء السياسية إلى القطاع الحكومي كمركز الدولة، ولذلك يطلقون على القطاع الحكومي اسم القطاع الأول، ويتبعه القطاع الثاني (القطاع الخاص)، ومن ثم القطاع غير الهادف للربح (القطاع الثالث).

أما علماء الاقتصاد فينطلقون من نظرتهم للأمور لما يعتبرون بأنه المحرك الرئيسي للفطرة الإنسانية، وهو جني الأرباح، ولذلك يقسمون قطاعات الدولة إلى: الحكومة، القطاع الربحي (الخاص)، والقطاع غير الربحي.

وتنطلق نظرة علماء الاجتماع للمجتمع من علاقات الأفراد والجماعات داخل المجتمعات والشبكات التي يتم تشكيلها والأنشطة المجتمعية لذلك فهم يرون مكونات الدولة من منظور مختلف: الحكومة، القطاع الخاص، والقطاع الطوعي، حيث ينظرون إلى كون (الطوعية) هي الأساس والصفة المهيمنة لنشاطات القطاع غير الهادف للربح.

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يمكن ملاحظة أنها تتفق على عدم السعي للكسب المالي كمعيار أساسي للقطاع غير الربحي.

القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية:

يساهم القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية بما يقدر (8) بـثمانية مليار سعودي من الناتج المحلي الإجمالي، وحسب التقارير (مؤسسة الملك خالد، 2018)، فإن نسبة المنظمات غير الربحية ارتفعت بشكل ملحوظ في عام 2019م بنسبة نمو 166٪ مقارنة بعام 2017م إذ كان عدد المنظمات في عام 2017م يساوي (2، 598) منظمة، وقفز العدد في عام 2019 م ليصل إلى (902,6) منظمة، كما بلغ إجمالي عدد العاملين

بالقطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية يساوي (72151) موظف وموظفة(43896) منهم ذكور وعدد (28255) منهم إناث.

ويحظى القطاع باهتمام كبير ضمن رؤية المملكة 2030، حيث تسعى الرؤية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- رفع مساهمة القطاع غير الربحي من 0.3% إلى 5% من الناتج المحلي.
- رفع نسبة المشروعات التنموية ذات الأثر الاجتماعي من 7% إلى 33%.
- الارتقاء بترتيب المملكة في مؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة 26 إلى 10.
- الوصول إلى(1) مليون متطوع مقابل (11) ألف متطوع حاليًا.

وتتعدد وتختلف أنواع ومسميات المنظمات بالقطاع غير الربحي في المملكة ما بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية، المنظمات الوقفية، لجان التنمية الاجتماعية، الجامعات والكليات غير الربحية، المستشفيات غير الربحية، الهيئات والجمعيات المهنية، الغرف التجارية، الجمعيات التعاونية، بالإضافة إلى الأندية الأدبية. وتنخرط هذه المنظمات في أنشطة مختلفة ومتنوعة في مجال الخدمات الاجتماعية مثل التنمية والإسكان، الدعوة والإرشاد والتعليم الديني، الجمعيات والروابط المهنية والعلمية، منظمات دعم العمل الخيري والتطوع، الصحة، الثقافة والترفيه، التأييد والمؤازرة، التعليم والأبحاث، بالإضافة إلى مجال البيئة. (الهيئة العامة للإحصاء)

الأوقاف:

يعرف الوقف لغة بأنه الحبس عن التصرف ويقال: وقفت كذا أي حبسته أو تصدقت به أو أبدته أي جعلته في سبيل الله إلى الأبد، وجمعه أوقاف. أما فقهياً، فقد تعددت التعريفات وفقاً للمذاهب المختلفة، حيث إن تعريفه عند الحنفية هو "حبس المملوك عن التمليك للغير"، بينما يعرفه المالكية "إعطاء منفعة شيء مدة وجوده لازماً بقاءه في ملك معطيه ولو تقديرًا". أما الشافعية فقد ورد عن النووي أن الوقف عبارة عن " حبس ما يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه بقطع التصرف في رقبته، ويصرف في جهة خير تقرباً إلى الله تعالى، "فيما يعرف الحنابلة الوقف بأنه "تحبيس الأصل وتسبيل المنفعة". من ناحية أخرى، يعرفها صندوق

تثمير ممتلكات الأوقاف بأنها عبارة عن "أصـــول تخصـــص بطريق التبرع أو الوصـــية أو تشترى لتُمسك على سبيل الأمانة الدائمة لأغراض خيرية عامة أو خاصة مفيدة للمجتمع".

الوقف في الإسلام:

شـرع الله الوقف وندب إليه وجعله قربة من القرب التي يتقرب بها إليه وأصـل مشـروعيته من الكتاب والســـنة الثابتة والإجماع أما الكتاب فعموم الآيات التي تحث على الأنفاق والصـــدقة كقوله تعالى: **(لن تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ)** (آل عمران، ٩٢). أما في السـنة، فقد ورد في صـحيح البخاري عن ابن عمر رضـي الله عنهما قال: " أصـاب عمر بخيبر أرضـا، فأتى النبي – صـلى الله عليه وسلم – فقال: أصبت أرضـا لم أصب مالاً قط أنفس منه، فكيف تأمرني به؟ قال: إن شئت حبست أصلها وتصدقت بها، فتصدق بها عمر أنه لا يباع أصلها ولا يوهب ولا يورث وإنما هي صدقة في الفقراء والقربى والرقاب وفي سبيل الله والضـــيف وابن الســـبيل، لا جناح على من وليها أن يأكل منها بالمعروف أو يطعم صـديقاً غير متمول فيه". وعن أبي هريرة – رضـي الله عنه – قال: قال رسول الله – صـلى الله عليه وسـلم – (إذا مات ابن أدم انقطع عمله إلا من ثلاث: صـدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له) أخرجه مسلم.

كذلك في الإجماع، حيث ورد عن الترمذي معلقاً على حديث ابن عمر الســـابق في وقف عمر للأرض التي أصـــابها بخيبر.. (والعمل على هذا عند أهل العلم من أصـــحاب النبي صـــلى الله عليه وســـلم وغيرهم، لا نعلم بين المتقدمين منهم في ذلك اختلافاً في إجازة وقف الأرضـين وغير ذلك). وقد حكى الكاسـاني في البدائع: الإجماع على جواز وقف المسـاجد، وقال القرطبي: لا خلاف بين الأئمة في تحبيس القناطر والمساجد واختلفوا في غير ذلك، فقد حكى الشـــوكاني في نيل الأوطار أن الترمذي قال: لا نعلم خلافا بين الأئمة في تحبيس القناطر والمسـاجد واختلفوا في غير ذلك. وعن انس بن مالك – رضـي الله عنه – قال: قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم – (سبع تجري للعبد بعد موته وهو في قبره، من علم علماً، أو كرى نهراً أو حفر بئراً، أو غرس نخلا، أو بنى مســـجداً، أو ورث مصـــحفاً أو ترك ولداً يستغفر له بعد موته) – رواه ابن ماجه –. (الدرر السنية)

أنواع الوقف:

ينقسم الوقف إلى ثلاثة أنواع هي:

1- الوقف الأهلي (الذري): ما جعلت فيه المنفعة لأفراد معينين أو لذريتهم سـواء من الأقرباء أو من الذرية (الأولاد والأحفاد والأسـباط والأقارب) أو غيرهم من الفقراء ويقوم على أساس حبس العين والتصدق بريعها على الواقف نفسه وذريته من بعده أو غيرهم بشـروط يحددها الواقف، مثال قد يشـترط الواقف أن يؤول إلى جهة بر بعد انقطاع الموقوف عليهم (وفي هذه الحالة يعتبر وقفاً أهلياً ابتداءً خيرياً مآلاً).

2- الوقف الخيري: أو الوقف العام، وهو الذي يقصد الواقف منه صرف ريع الوقف إلى جهات البر التي لا تنقطع سـواء كانت معينة كالفقراء والمسـاكين أم جهات بر عامة كالمساجد والمدارس والمستشفيات وإلى غير ذلك. أي أنه وقف خاص بما جعلت فيه المنفعة لجهة بر أو أكثر وكل ما يكون الإنفاق عليه قربة لله تعالى.

3- الوقف المشـترك: وهو مختلط بين الأمرين أو قد يبدأ كونه وقفاً أهلياً ثم ينتهي به الأمر إلى صيرورته إلى وقف خيري بعد انقطاع من يستفيد منه من ذرية الواقف ومرد ذلك كله شرط الواقف. (الهيئة العامة للأوقاف)

ولا يخفى أنه حتى النوع الأول وهو (الوقف الأهلي أو الذري) عند التأمل والتدقيق فهو خيري، وإنما سـمي وقفاً ذرياً لأن النفع فيه مقصـور على ذرية الواقف لا غير، وبكل حال فالوقف كله خيري بحسب أصل الوضع الشرعي، ولكن للتوسعة على المتصدقين، ولتمكينهم من نفع ذويهم وأقاربهم، جاز شرعاً أن يقف الإنسان على نفسه وعلى ذريته من بعده، أو أن يقف على شـخص بعينه أو أشـخاص معينين ثم من بعدهم على ذريتهم على أن يؤول بعد انتهاء هؤلاء الأشخاص إلى جهة من جهات الخير.

وتجدر الإشـارة إلى دراسـة شـملت تحليل (104) وقفاً من الأوقاف الكبيرة في بلاد مصـر وسوريا وفلسطين وإسطنبول والأناضول على مدى ستة قرون (1340م – 1947 م) خلصت إلى أن (55%) من مجموع الأوقـاف كـانـت وقفـاً خيريـاً، و(25%) أوقـافـاً على الـذريـة، و(14%) أوقافاً مشتركة، والباقي (6%) أوقاف مدروسة لم تحدد هويتها.كما أظهرت الدراسة بأن الأوقاف الخيرية توزعت على الأبواب التالية: الجوامع (27%)، المسـاجد (11%)، المدارس (11%)، السـبيل (9%)، الكتاتيب (8%)، التكايا والزوايا (7%)، الحرمين الشـريفين (5%)، الفقراء والمعوزين (5%)، متنوعات ومتفرقات (17%) (اللجنة الوطنية للأوقاف بمجلس الغرف السعودية).

الدراسات السابقة المتعلقة بالقطاع غير الربحي وقياداته النسائية:

الدراسات المتعلقة بالقطاع غير الربحي:

تناولت العديد من الدراسات واقع القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية، حيث هدفت دراسة الدويش والمزيد (1441هـ) إلى تقديم نظرة شمولية لواقع المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية ومقارنتها بالمنظمات غير الربحية على مستوى العالمي، إضافة إلى عرض التحديات الخاصـــــة بالقطاع غير الربحي بالمملكة، كذلك قدمت تحليلاً لأدوات قياس الأثر الاجتماعي للمنظمات غير الربحية في المملكة، والتي تعد ذات أهمية في تقييم المسـتوى الحقيقي للأثر الاجتماعي للمنظمات غير الربحية، ولتحقيق الهدف من الدراسـة تم اتباع المنهج الوصـفي التحليلي إضـافة إلى المنهج المقارن، وقد توصـلت الدراسـة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن القطاع غير الربحي في المملكة العربية السـعودية يعاني من بعض التحديات كصـعوبة الحصـول على التمويل والدعم المالي اللازم، إضـافة إلى شـح في بيانات القطاع وأثره، والبيروقراطية، كذلك تبني القطاع لأدوات إدارية ومحاسـبية لا تتناسـب مع السـمات المحلية وواقع القطاع، وقد قدمت الدراسـة عدداً من التوصـيات التي من شـأنها المسـاهمة بالتطوير المعرفي والعملي للقطاع غير الربحي في المملكة العربية السـعودية. وقد أكدت هذه النتائج ماخلصـــت إليه دراســـة التويجري (2017) التي قام فيها الباحث بإجراء مقابلات مع عدد من قياديي القطاع الذين أكدوا ضـــعف التمويل وضـــعف الأدوات الإدارية المســتخدمة في تقييم أداء المنظمات غير الربحية. كذلك خلصــت دراســة محمد (2018)، التي استطلعت آراء 100 من العاملين في القطاع، إلى وجود ضعف في الممارسات الإدارية وإلى نقص التمويل في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية الســـعودية، مما أدى إلى ضعف في أدائها.

أما دراســة الخالدي (2021) فقد اســتخدمت منهج دراســة الحالة على عدد من الحالات، والتي بلغ حجمها (16) حالة مكونة، من القِيادات المحلية العاملة في القِطاع غير الربحي في الجمعيات الأهلية بمدينتي الرياض والدمام، وتوصـلت إلى عدد من النتائج من أبرزها أن حوكمة القطـاع غير الربحي تُعد أداة فـاعلـة نحو زيـادة فـاعليـة دور القطـاع في التنميـة الاجتماعية، وأن نظام حوكمة الجمعيات الأهلية يعد أداةً فاعلةً نحو تجويد العمل المؤسسـي

واتقانه، إلا أنها في المقابل توصـــلت إلى حاجة نظام حوكمة الجمعيات الأهلية إلى تحقيق المقاربة التشـاركية مع الجمعيات الأهلية، كما أشـارت الدِراسـة إلى دور الانعكاس المعرفي جراء العملية التطويرية التي شـــهدتها المنطقة الشـــرقية في تجويد الأعمال والاهتمام بالمخرجات داخل القطاع غير الربحي. وقد أوصت بضرورة وضع معايير خاصة للحوكمة بالقطاع غير الربحي وذلك بعد إجراء دراسات مسحية بالتعاون مع الخبراء والمختصين.

أما عن دور المنظمات غير الربحية في تحقيق التنمية الاجتماعية المســتدامة، فقد أكدت دراسة الغامدي (2019) أن هناك توجهاً جاداً من قبل العاملين في القطاع نحو تفعيل برامج رؤية المملكة 2030، وذلك في دراسة شاملة تم فيها استطلاع آراء 269 عاملاً في القطاع، بالإضـافة إلى عدد 1842 من المسـتفيدين من خدمات المنظمات غير الربحية و 288 من قادة المجتمع المحلي في مدينة الرياض. كما أشـارت الدراسـة إلى بعض العوائق التي تواجه القطاع من الناحية الإعلامية والمتمثلة في قلة المتخصـصـين الإعلاميين الذين يعملون في المنظمات غير الربحية.

الدراسات المتعلقة بقطاع الأوقاف:

حظي قطاع الأوقاف في المملكة العربية الســـعودية باهتمام العديد من الباحثين في الســنوات الأخيرة، حيث تناولت الدراســات واقع القطاع وأهميته بالإضـــافة إلى تقديم بعض الرؤى والحلول الهادفة إلى تطوير القطاع. تعتبر دراســة الســعيدي وقندوز وبلالي (2018) أحد الدراسـات التي هدفت إلى التعرف على واقع الوقف بالمملكة العربية السـعودية والأنظمة الحاكمة له، واقتراح تصــور متكامل عن نظام الشــركات الوقفية بما يحقق شــروط الواقفين ومصـالح الموقوف لهم، فضـلاً عن تثمير أموال الوقف، ولغايات تحقيق الهدف من الدراسـة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها، أنه وبالرغم من مزايا أنظمة الوقف الحالية بالمملكة العربية الســـعودية، إلا أنها بحاجة إلى أن تواكب التوجهات العلمية والتطبيقية العالمية الجديدة وبشـــكل خاص الاســـتفادة من نظام الشركات.

من جانبها هدفت دراســة العونية (2022) إلى تسـليط الضــوء على الدور الاقتصــادي والتنموي للأوقاف من خلال تفعيل دور الأجهزة الوقفية في توفير التمويل اللازم لمختلف المشـــاريع الاقتصـــادية، أين تلعب هذه الأخيرة دور الوســيط المالي بين الأطراف ذات العجز

المالي والأطراف ذات الفائض المالي، ولغايات تحقيق الهدف من الدراســـة تم اتباع المنهج الوصــفي التحليلي، وقد توصــلت الدراســة إلى عدد من النتائج من أبرزها أن القطاع الوقفي في المملكة العربية الســعودية يلعب دوراً هاماً في المســـاهمة في العملية التنموية، وتلبية احتياجات شـــريحة مهمة من أفراد المجتمع داخل المملكة. كما ركزت دراســة الجهني (2016) على دور أوقاف الجامعات السعودية في دعم بناء مجتمع المعرفة، وسبل تعزيز هذا الدور، والفروق ذات الدلالة الإحصــائية المحتملة بين متوسـطات التقديرات التي تعزى لمتغيرات الدراســة الفئوية من وجهة نظر قادة الأوقاف فيها، حيث أظهرت نتائج الدراســـة أن المســـتوى الفعلي لدور أوقاف الجامعات السعودية في مجتمع المعرفة كان متوسطًا، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالإنتاج المعرفي تعزى إلى الاختلاف بين من يعتقدون أن الأوقاف تُدار داخل الجامعة وبين ومن يعتقد أن الأوقاف تدار داخل الجامعة وخارجها لصــالح المجموعة الأخيرة، وتضـمنت التوصـــيات ضـــرورة إقامة حملات توعية حول الوقف الجامعي وأهميته، ودعوة أفراد المجتمع الأثرياء والميسرين إلى المساهمة الفاعلة فيه.

من جانب آخر، ركزت بعض الدراســـات على تقديم بعض المقترحات التطويرية لقطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية، مثل ضرورة مواءمة القطاع مع أهداف التنمية المستدامة ورؤيـة المملكة 2030، حيث يمثل ذلك يجب أن يكون للأوقاف دور مهم في تمويل البرامج الحكومية (فوستير وسجيني، 2021). بينما سلطت أخرى (Saad, Kassim and Hamid, 2016) الضــوء على أفضــل الممارســات لكيانات الوقف المختارة في كل من ماليزيا والمملكة العربية السـعودية، إضـافة إلى تحليل جدوى المشـاريع والبرامج التي تنفذها هذه الأوقاف المختارة لتحقيق أهدافها. ولتحقيق الهدف من الدراســـة، فقد تناولت الدراســـة كيانات الوقف في كل من ماليزيا والســـعودية والمتمثلة بمؤســـســـتين وقفيتين ماليزية وخمســـة كيانات وقفية تابعة للبنك الإسلامي للتنمية في المملكة العربية السعودية. وخلصت الدراسة التي اتبعت المنهج المقارن إلى أن هذه الكيانات الوقفية تبنت نهجاً مبتكراً في تطوير برامج الوقف وتجربة طرق جديدة لإدارة واستثمار أصول الوقف، وبالتالي حققت فوائد أكبر للمجتمع. وقد أوصت الدراسة باعتماد البرامج المبتكرة التي تضـــطلع بها مؤســـســـات الوقف في المملكة العربية الســـعودية وماليزيا من قبل مؤسسات الأوقاف في الدول الأخرى لتحقيق نتائج محمودة في مشاريع الوقف وخدمة المستفيدين من الوقف بشكل أفضل.

المحور الثالث: الدراسات المتعلقة بالقيادة النسائية

يمثل موضوع القيادة النسائية مجالاً خصباً للأبحاث العلمية، حيث قام العديد من الباحثين بدراسة الفروقات بين القادة الرجال والنساء، وخلصت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، إلى أن القادة النساء يميلون بشكل أكبر إلى القيادة التشاركية أكثر من تلك الدكتاتورية التي تنتشر بين القادة الرجال (Eagly and Johnson, 1990). بينما ركزت دراسات أخرى على التمثيل المنخفض للقيادات النسائية في المنظمات (Albrecht, Björklund,and Vroman, 2003; Liu,Wei,&Xie, 2014)، وعلى الرواتب المنخفضة للقادة النساء مقارنة بنظرائهم من الرجال (Albansi, Olivetti, Prados, 2015) ، فيما خلصت بعض الدراسات إلى أنه لا يوجد تأثير مباشر لجنس القائد على أداء المنظمة، مع التأكيد على أهمية وجود تنوع في الفرق التنفيذية (Flabbi, Macis, Moro, & Schivardi, 2018).محلياً، ركزت معظم الدراسات على التحديات التي تواجه القادة النساء، وعلى أبرز العوامل التي تمنع وجودهن في قمة الهرم التنظيمي وعلى سبل التغلب عليها. في دراسة هدفت إلى التعرف على أهم التحديات التي تواجه القيادات الإدارية في القطاعات النسائية بالمملكة العربية السعودية، وجد الأحمدي وأبو خضير (2009) أن القيادات الإدارية في القطاعات النسائية تواجه مجموعة من التحديات التي تحد من فعاليتها الإدارية والقيادية من أهمها ما يتعلق بالجوانب التنظيمية والمادية ونقص التمكين الإداري. وخلصت الدراسة التي أجريت على 300 من القيادات النسائية في المملكة إلى أن الدورات التدريبية، كالحلقات التطبيقية التي يقدمها معهد الإدارة العامة، تسهم بدرجة عالية في تمكين القيادات الإدارية النسائية وتنمية مهاراتها الإدارية وقدرتها على تطوير أداء قطاعاتها وإحداث التغيير الهادف وبناء شبكة من العلاقات المهنية الفاعلة مع القيادات المماثلة. وأكدت هذه النتائج دراسة حديثة أفادت أن الدورات المهنية التي تقيمها الجامعات لقياداتها النسائية، والتمكين الإداري لهن يساهم في تنميتهن وتطوير إمكانياتهن الإدارية (العطوي ومرعي، 2018; مباركي، 2020).

-فيما يتعلق بالقيادات النسائية في القطاع غير الربحي، تعد الدراسات نادرة نوعاً ما. على سبيل المثال، في دراسة حديثة للزامل (2020) تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع

البيانات من عينة الدراسة المؤلفة من (128) قيادة نسائية تطوعية بلجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمدينة الرياض، والتي بلغ عددهم (24) لجنة تنمية اجتماعية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها وجود فروق في المتوسطات الحسابية بالنسبة لقيم رأس المال الاجتماعي للقيادات النسائية التطوعية حيث جاء

-في المرتبة الأولى قيمة المشاركة والعمل التطوعي بمتوسط حسابي قدره (2.55)، تليها قيمة العمل الجماعي بقيمة (2.50)، تليها قيمة الاتصالات والتفاعلات بين المواطنين بقيمة (2.48) وأخيراً قيمة الثقة للقيادات النسائية التطوعية بقيمة (2.31)، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الإطار التشريعي للجان التطوعية الأهلية بما يسمح بمزيد من المرونة لدعم المشاركة في أنشطتها في إطار تنمية قيم رأس المال الاجتماعي للقيادات النسائية.

منهجية الدراسة:

تشتمل منهجية الدراسة على كل من أنواع البيانات ومصادرها، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وتقييم صدق وثبات أداة الدراسة، بالإضافة إلى أسلوب تحليل البيانات. ويوضح الباحثان النقاط المذكورة على النحو التالي:

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وليتناسب مع طبيعتها، والذي يهتم بتحليل الظاهرة، ووصفها وصفاً كمياً، هادفاً، ومنظماً، وهذا ما تسعى إليه الدراسة (العساف، 2012).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الوقفي في المملكة العربية السعودية باختلاف جنسهم وطبيعة عملهم. تم الوصول إلى مجتمع الدراسة عبر العلاقات المهنية الخاصة بالباحث الأول، وبالتعاون مع الهيئة العامة للأوقاف، ومن ثم تم اللجوء إلى منصة لينكدان (LinkedIn). أسفرت هذه الجهود عن الوصول إلى عدد 208 مبحوثاً. ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب خصائصهم الشخصية والوظيفية.

جدول (1): البيانات الوصفية لعينة الدراسة

العامل	المقياس	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	126	60.6
	أنثى	82	39.4
العمر	أقل من 25 عام	8	3.8
	25-35 عام	61	29.3
	36-45 عام	48	23.1
	46-60 عام	78	37.5
	60 فما فوق	13	6.3
المنطقة الجغرافية	المنطقة الغربية	113	54.3
	المنطقة الوسطى	78	37.5
	المنطقة الشمالية	4	1.9
	المنطقة الشرقية	3	1.4
	المنطقة الجنوبية	10	4.8
المؤهل العلمي	أقل من ثانوي	1	0.5
	ثانوي	6	2.9
	دبلوم	9	4.3
	بكالوريوس	118	56.7
	دراسات عليا	74	35.6
طبيعة الوظيفة	قيادي/قيادية	64	30.8
	موقِف/موقِفة	15	7.2
	موظف/موظفة	86	41.3
	ناظر/ناظرة	17	8.2
	أخرى	26	12.5
نوع الوظيفة	وظيفة رسمية	116	55.8
	وظيفة تطوعية	56	26.9

	وظيفة مؤقتة	17	8.2
	أخرى	19	9.1
الخبرة	أقل من 3 سنوات	32	15.4
	3-5 سنوات	35	16.8
	5-10 سنوات	39	18.8
	10-15 سنوات	43	20.7
	أكثر من 15 سنة	59	28.4
سبب الالتحاق بالقطاع	الأهداف الشخصية	32	15.4
	التخصص الجامعي	35	16.8
	الرغبة في الأجر	39	18.8
	ندرة الفرص الوظيفية الأخرى	43	20.7
نوع الوقف	وقف عام	106	51.0
	وقف خاص (أهلي)	29	13.9
	وقف مشترك	38	18.3
	وقف عام/ وقف خاص (أهلي)	8	3.8
	وقف عام/ وقف مشترك	8	3.8
	وقف خاص (أهلي)/ وقف مشترك	3	1.4
	وقف عام/ وقف خاص (أهلي)/ وقف مشترك	16	7.7

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث جرى تطويرها من قبل الباحثان بالرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات شخصية استقصائية مع مجموعة من الخبراء العاملين في القطاع. تم توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني وعبر تطبيق الواتساب، حيث تعد هذه الطريقة منتشرة ومقبولة وتم استخدامها في دراسات سابقة (Ayed and Fallatah, 2023; Perez-Nordtvedt and Fallatah, 2022)

وتكونت الاستبانة من عدة أقسام على النحو التالي:

- القســـم الأول احتوى على البيانات الديموغرافية والخصـــائص الوظيفية للعاملين في القطاع الوقفي، حيث تم جمع بيانات
عن (الجنس، العمر، المنطقة الجغرافية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، نوع الوظيفة، عدد سنوات الخبرة وسبب الالتحاق بالقطاع الوقفي ونوع الوقف)
- القســـم الثاني احتوى على ثلاث فقرات هدفت على قياس مدى معرفة المبحوثين بالقطاع
- القسم الثالث احتوى على ثلاث فقرات لقياس مدى جاذبية قطاع الأوقاف للعمل
- القسم الرابع احتوى على ست فقرات لمعرفة التحديات التي تواجه القطاع الوقفي
- القســـم الخامس احتوى على خمس فقرات هدفت إلى معرفة الصـــورة الذهنية لدى المجتمع حول القطاع الوقفي
- القسم السادس احتوى على ثلاث فقرات لقياس مدى كفاءة القيادات في القطاع الوقفي
- القســم الســابع احتوى على أربع فقرات هدفت إلى معرفة مدى قدرة القيادات النســائية على العمل في القطاع الوقفي
- القسم الثامن احتوى على ثلاث فقرات هدفت إلى معرفة أهمية وجود القيادات النسائية في القطاع الوقفي

وقد تم الاعتماد على مقياس لايكرت الخماسـي في الاسـتبانة، حيث تم سـؤال العينة على مدى موافقتهم لعبارات الاستبانة، وتراوحت الخيارات بين (أوافق بشدة – أوافق – محايد – لا أوافق – لا أوافق أبداً).

صدق أداة الدراسة:

وقد قام الباحثان بالتأكد من صــدق أداة الدراســة من خلال التحقق من الصــدق الظاهري والاتساق الداخلي والصدق البنائي كما يلي:

أولا: صدق آراء المحكمين الصدق الظاهري:

حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وذلك لإبداء رأيهم في ارتباط الفقرات بمجالات الدراســة ومدى وضــوح عبارات الاســتبانة ومدى مناســبتها للمبحوثين، بالإضـافة إلى بعض الملاحظات العامة حول الاستبانة، وبعد إجراء التعديلات التي أوصـى بها المحكمون من حذف وتعديل صـــياغة بعض الفقرات التي لا تتناســـب صـــياغتها مع تساؤلات الدراسة، وتم اعتماد المجالات والفقرات التي أجمع عليها غالبية المحكمين.

ثانيا: الاتساق الداخلي:

وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي لمحاور الدراسة وذلك عن طريق حســاب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مجالات الدراســة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إلية الفقرة كما يوضحه الجدول رقم 2:

جدول 2: معامل الارتباط لمفردات مجالات الدراسة

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط
الخبرة الوقفية	1	**0.890
	2	**0.891
	3	**0.673
جاذبية العمل في القطاع	1	**0.757
	2	**0.647
	3	**0.229
التحديات	1	**0.607
	2	**0.613
	3	**0.680
	4	**0.780
	5	**0.595
	6	*0.147
الصورة الذهنية	1	**0.692
	2	**0.792
	3	**0.753
	4	**0.738
	5	**0.630
القيادة في القطاع الوقفي	1	**0.730
	2	**0.484
	3	**0.613
كفاءة القيادات النسائية	1	**0.649
	2	**0.718
	3	**0.539
	4	**0.718
أهمية وجود القيادات النسائية	1	**0.764
	2	**0.913
	3	**0.910

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

أوضحت النتائج في الجدول (11) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \le 0.05$) ، وبذلك يعتبر كل مجال صادقًا لما وضع لقياسه.

ثالثا: الصدق البنائي: تم أيضًا إجراء الصدق البنائي، الذي يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول 3: معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط للصدق البنائي واختبار التوزيع الطبيعي

المجال	عدد الفقرات	اختبار الثبات	اختبار الصدق		اختبار التوزيع الطبيعي	
		معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الخبرة الوقفية	3	0.758	*0.409	0.000	0.133	0.000
جاذبية العمل في القطاع	3	0.702	*0.481	0.000	0.138	0.000
التحديات	6	0.715	*0.771	0.000	0.085	0.000
الصورة الذهنية	5	0.765	*0.670	0.000	0.158	0.000
القيادة في القطاع الوقفي	3	0.653	*0.661	0.000	0.157	0.000
كفاءة القيادات النسائية	4	0.694	*0.673	0.000	0.106	0.000
أهمية وجود القيادات النسائية	3	0.831	*0.535	0.000	0.136	0.000
جميع المجالات معاً	27	0.836			0.090	0.000

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \le 0.05$ ،

يبين جدول (12) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاســـتبانة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية $\alpha \le 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما و ضــعت لقياســه؛ حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.409 و 0.771) والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05))، وهذا يدل على أنَّ المقياس يتمتع بمعامل صــدق عالٍ.

ثبات الاستبانة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (12) حيث تبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة إحصائيا لكل مجال؛ حيث تتراوح بين (0.653 و0.831)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.836) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودالّ إحصائيا.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية؛ حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية المتمثلة بصدق وثبات استبانة الدراسة؛ مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها.

المعالجات الإحصائية:

تمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.25) حيث تم أولا التأكد من صدق أداة القياس من حيث الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، ولحساب ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل ألفا كرونباخ. وقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط؛ حيث يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، كما استخدم لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة كما تم استخدام الإحصائيات الوصفية، ومنها النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة، وكذلك تم استخراج المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري لفقرات المقياس.

الإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشة النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة:

(1) نتيجة السؤال الأول:

"ما مدى معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها؟"

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة. ويتضح من الجدول رقم (4) أن معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها جاءت كبيرة إذ بلغ الوزن النسبي (79.2%) ويدل الانحراف المعياري على أن استجابة المبحوثين في المجال جاءت متباينة بشكل كبير عن متوسطها؛ حيث قيمة الانحراف أكبر من (1).

جدول4: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور الخبرة الوقفية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
لدي معرفة تامة عن مفهوم الأوقاف	8.13	1.91	81.35	1	كبيرة
لدي فكرة واضحة عن الأوقاف بالمملكة العربية السعودية	7.64	2.03	76.44	3	كبيرة
هناك تطور وتغير للأفضل في القطاع الوقفي تزامنًا مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030	8.01	1.81	80.10	2	كبيرة
الفقرات مجتمعة	7.93	1.57	79.29		كبيرة

يتضح من الجدول (4) والذي يتعلق بمدى معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها، أن الفقرة (لدي معرفة تامة عن مفهوم الأوقاف) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (81.35%)حيث وافقت عليها عينة الدراسة بدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة (هناك تطور وتغير للأفضل في القطاع الوقفي تزامنًا مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بالمرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (80.10%) وبدرجة موافقة كبيرة في حين جاءت الفقرة (لدي فكرة واضحة عن الأوقاف بالمملكة العربية السعودية) بالمرتبة الثالثة والأخيرة بوزن نسبي قدره (76.44%) وبدرجة موافقة كبيرة أيضا، ويتضح لنا بأن العالمين بالأوقاف لديهم معرفة عن مفهومها وفكرة واضحة عنها، كما أن نسبة كبيرة جدًا من العاملين بالقطاع قد لاحظوا التطور والتغيير الذي حدث تزامناً مع رؤية المملكة العربية السعودية مما يدل على الجهود المبذولة في تطوير هذا القطاع وزيادة الاهتمام به.

(2) نتيجة السؤال الثاني:

"هل يعتبر قطاع الأوقاف بيئة جاذبة للعمل فيه؟"

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة ويتضح من الجدول رقم (5) أن موافقة عينة الدراسة على أن قطاع الأوقاف بيئة جاذبة للعمل جاءت كبيرة إذ بلغ الوزن النسبي (69.7%) ويدل الانحراف المعياري على أن استجابة المبحوثين في هذه الفقرة جاءت متباينة بشكل كبير عن متوسطها؛ حيث قيمة الانحراف أكبر من (1).

جدول5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور قطاع العمل

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
أطمح لإكمال مسيرتي المهنية في القطاع الوقفي	7.99	1.98	79.90	1	كبيرة
توجد محفزات تجعلني أرغب بالاستمرار في القطاع الوقفي	7.39	2.05	73.90	2	كبيرة
لا يمثل القطاع الوقفي خيارا جاذبا للعمل فيه	5.53	2.19	55.30	3	متوسطة
الفقرات مجتمعة	6.97	1.11	69.70		كبيرة

ويتبين من الجدول (5) والذي يحتوي على الفقرات التي تعبر عن قطاع الأوقاف كبيئة جاذبة للعمل فيه أن الفقرة (أطمح لإكمال مسيرتي المهنية في القطاع الوقفي) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسـبي قدره (79.90%) حيث وافقت عليها عينة الدراسـة بدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة (توجد محفزات تجعلني أرغب بالاسـتمرار في القطاع الوقفي) بالمرتبة الثانية بوزن نسـبي قدره (73.90%) وبدرجة موافقة كبيرة، في حين جاءت الفقرة (لا يمثل القطاع الوقفي خيارا جاذبا للعمل فيه) بالمرتبة الثالثة والأخيرة كما أن الوزن النسـب للفقرة بلغ (55.30%) وجاء بدرجة موافقة متوسطة وتدل هذه النتيجة على أن العاملين بقطاع الأوقاف يرونه بيئة جاذبة للعمل.

(3) نتيجة السؤال الثالث:

ما أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف؟

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة.

ويتضـح من الجدول رقم (6) أن موافقة عينة الدراسـة على التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف جاءت كبيرة إذ بلغ الوزن النسـبي (72.96%) ويدل الانحراف المعياري على أن اسـتجابة المبحوثين في هذه الفقرة جاءت متباينة بشـكل كبير عن متوسـطها؛ حيث قيمة الانحراف أكبر من (1)، حيث وضـحت أن أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف، الدعم والتمويل مما يوضـح الحاجة إلى إيجاد حلول لهذه المشـكلة لتجاوزها ولنمو القطاع بالشـكل الذي تسعى له رؤية المملكة العربية السعودية.

جدول 6: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور التحديات

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
تمثل الأنظمة والتشريعات تحديًا للقطاع الوقفي	7.27	2.00	72.69	4	كبيرة
يعاني القطاع الوقفي من ضعف في النواحي الإدارية والتنظيمية	7.21	2.04	72.12	5	كبيرة
يمثل الدعم والتمويل تحديًا للقطاع الوقفي	7.89	2.00	78.94	1	كبيرة
يمثل ضعف أنظمة الموارد البشرية عقبة للنهوض بالقطاع الوقفي	7.51	1.87	75.10	3	كبيرة
يعاني القطاع الوقفي من عدم وجود تخصصات أكاديمية وبرامج علمية متخصصة	7.80	1.94	77.98	2	كبيرة
يوجد برامج تأهيلية وتطويرية متنوعة وكافية للعاملين بالقطاع الوقفي	6.10	2.01	60.96	6	متوسطة
الفقرات مجتمعة	7.30	1.12	72.96		كبيرة

ويتبين من الجدول (6) أنه بالإضافة إلى الدعم والتمويل الذي يعتبر من أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف هناك أيضا تحديات أخرى في القطاع الوقفي وهي عدم وجود تخصصات أكاديمية وبرامج علمية متخصصة، إذ احتل هذا التحدي المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (77.98%) حيث وافقت عليه عينة الدراسة بدرجة كبيرة، تلاه ضعف أنظمة الموارد البشرية الذي يعتبر عقبة للنهوض بالقطاع الوقفي والذي احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (75.10%) ووافقت عليه عينة الدراسة بدرجة كبيرة، أما الأنظمة والتشريعات كأحد التحديات التي تواجه القطاع الوقفي فقد احتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (72.69%) حيث وافقت عليه عينة الدراسة بدرجة كبيرة، بينما جاء ضعف النواحي الإدارية والتنظيمية كأحد التحديات التي تواجه القطاع الوقفي في المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (72.12%) حيث وافقت عليه عينة الدراسة بدرجة كبيرة، في حين أن عدم وجود برامج تأهيلية وتطويرية متنوعة وكافية للعاملين بالقطاع الوقفي جاء في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (60.96%) ووافقت عليه عينة الدراسة بدرجة متوسطة مما يوضح لنا أهمية الاهتمام بهذه التحديات وإيجاد الحلول لها.

(4) نتيجة السؤال الرابع:

هل يحتاج قطاع الأوقاف إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها؟

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة. ويتضح من الجدول رقم (7) أن موافقة عينة الدراسة على حاجة القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها بلغ الوزن(80.87%) ويدل الانحراف المعياري على أن استجابة المبحوثين في المجال جاءت متباينة بشكل كبير عن متوسطها؛ حيث قيمة الانحراف أكبر من (1).

جدول7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور الصورة الذهنية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
الصورة الذهنية لدى المجتمع عن العاملين بالقطاع الوقفي بأنهم متطوعون فقط	7.52	1.86	75.19	5	كبيرة
الصورة الذهنية لدى المجتمع عن القطاع الوقفي ومستقبله المهني قاصرة	8.05	1.65	80.48	3	كبيرة
يؤمن الآخرون أن القطاع الوقفي تنقصه الاحترافية في العمل	7.63	1.89	76.25	4	كبيرة
يعتقد الآخرون أن القطاع الوقفي يحتاج إلى تطوير في طريقة أدائه	8.13	1.53	81.35	2	كبيرة
يحتاج القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها	9.11	1.25	91.06	1	كبيرة جداً
الفقرات مجتمعة	8.09	1.19	80.87		كبيرة

ويتبين من الجدول (7) أن قطاع الأوقاف يحتاج إلى توعية المجتمع بمفهومه وآلية عمله، حيث وافقت عينة الدراسة على ذلك في المقام الأول بدرجة كبيرة جداً وبوزن نسبي قدره (91.06%)، بينما وافقت عينة الدراسة بدرجة كبيرة على أن القطاع الوقفي يحتاج إلى تطوير في طريقة أدائه، حيث جاءت الفقرة التي تعبر عن ذلك بوزن نسبي قدره (81.35%) واحتلت المرتبة الثانية، أما الفقرة (الصورة الذهنية لدى المجتمع عن القطاع الوقفي ومستقبله المهني قاصرة)فقد جاءت في المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (80.48%) ودرجة موافقة كبيرة، في حين جاءت الفقرة (يؤمن الآخرون أن القطاع الوقفي تنقصه الاحترافية في العمل) في المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (76.25%) ودرجة موافقة كبيرة أيضا، بينما جاءت

الفقرة (الصـــورة الذهنية لدى المجتمع عن العاملين بالقطاع الوقفي بأنهم متطوعون فقط) في المرتبة الخامسة والأخيرة بوزن نسبي قدره (75.19%) ودرجة موافقة كبيرة .

ويتضـح مما سبق بأن القطاع الوقفي من وجهة نظر العاملين فيه بحاجة لتوعية المجتمع عن مفهومه وآلية عمله والتي تعد غير واضـحة بالشـكل المطلوب لعامة أفراد المجتمع، كما أنها قد تساهم في الحد من مشكلة الدعم والتمويل والتي تعد أحد أبرز الصعوبات التي تواجه الأوقاف.

(5) نتيجة السؤال الخامس:

" هل يعاني قطاع الأوقاف من ندرة وقلة كفاءة القيادات النسائية؟"

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاسـتجابات العينة. ويتضـح من الجدول رقم (8) أن موافقة عينة الدراســة على مجال قلة القيادات النســائية جاءت بدرجة كبيرة إذ بلغ الوزن النســبي (72.6%) ويدل الانحراف المعياري على أن استجابة المبحوثين في المجال جاءت متباينة بشكل كبير عن متوسطها؛ حيث قيمة الانحراف أقل من (1).

جدول8: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور قلة القيادات النسائية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يندر وجود نساء مُوقِفات بالمملكة العربية السعودية	6.65	1.94	66.54	4	متوسطة
وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي أقل مقارنة بالقيادات الرجالية	8.04	1.78	80.38	1	كبيرة
عملت بالقطاع الوقفي مع قيادات نسائية واعتقد أنهن يملكن القدرة الكافية للنجاح	7.01	2.24	70.06	3	كبيرة
تواجه القيادات النسائية في القطاع الوقفي تحديات أكثر صعوبة من تلك التي تواجهها القيادات الرجالية	7.29	2.06	72.88	2	كبيرة
الفقرات مجتمعة	7.26	1.29	72.60		كبيرة

يتبين من الجدول (8) والذي يتعلق بقلة القيادات النســائية بقطاع الأوقاف حيث نجد أن الفقرة التي تنص على (وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي أقل مقارنة بالقيادات الرجالية) قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسـبي (80.38%) ووافقت عليها عينة الدراسـة بدرجة كبيرة،

مما يدل على أن قطاع الأوقاف يعاني من قلة القيادات النسائية، وهذا يؤكد ما تم ذكره بالمقابلات الشخصية حيث أكد الجميع من خلال خبرتهم ووجودهم بالقطاع بأن القيادات النسائية ذات وجود ضعيف بالقطاع بالإضافة إلى ذلك نجد أن الفقرة (تواجه القيادات النسائية في القطاع الوقفي تحديات أكثر صعوبة من تلك التي تواجهها القيادات الرجالية) قد احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (72.88%) ووافقت عليها عينة الدراسة بدرجة كبيرة، ، ومن خلال ما تم ذكره بالمقابلات الشخصية فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه القيادات النسائية وقلة تواجدها بشكل عام فقد كانت الإجابات متنوعة مثل: صعوبة التوفيق بين دورها الأسري ودورها القيادي، كذلك عدم وجود الخبرة الكافية والتي يتطلبها القطاع الوقفي تحديدًا على سبيل المثال (الاستثمار في قطاع الأوقاف)، كذلك صعوبة مرونة المرأة في العمل القيادي وتحفظ البعض منهن عن القيام ببعض المهام التي يتطلبها منها منصبها كقائدة ، كما ذكر بأن وجود الرجل الداعم أو عكسه قد يؤثر تأثيرًا مباشرا على قدرة المرأة للقيام بدورها القيادي.

أما عن قدرة القيادات النسائية للنجاح بالقطاع الوقفي فقد وافقت عينة الدراسة على ذلك بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (70.06%) واحتلت المرتبة الثالثة، وهذا يدل على أن المرأة قادرة أن تحقق النجاح في المناصب القيادية مهما كانت العوائق المذكورة سابقًا، في حين أن الفقرة (يندر وجود نساء مُوقِفات بالمملكة العربية السعودية) وافقت عليها عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة، حيث احتلت هذه الفقرة المرتبة الرابعة والأخيرة وبوزن نسبي (66.54%) مما يؤكد وبشكل آخر قلة تواجد القيادات النسائية بالقطاع الوقفي.

(6) نتيجة السؤال السادس:

" هل هناك ضرورة وحاجة بالقطاع الوقفي لزيادة القيادات النسائية؟"

تمت الإجابة عن السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة. ويتضح من الجدول رقم (9) أن موافقة عينة الدراسة على محور أهمية القيادات النسائية جاءت كبيرة إذ بلغ الوزن النسبي (70.6%) ويدل الانحراف المعياري على أن استجابة المبحوثين في المحور جاءت متباينة بشكل كبير عن متوسطها، حيث قيمة الانحراف أكبر من (1)، وتدل هذه النتيجة على أن هناك ضرورة وحاجة بالقطاع الوقفي لزيادة القيادات النسائية، وهذا ما تتطلع إليه من الجهات ذات العلاقة بأن تساهم في تمكين القيادات النسائية وتعزيز دورهن بالقطاع الوقفي.

جدول9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات محور أهمية القيادات النسائية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
يوجد قبول لدى العاملين في القطاع الوقفي للقيادات النسائية	6.74	1.92	67.4	3	كبيرة
وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي سيسهم في تطويره وتقدمه	7.23	2.10	72.4	1	كبيرة
أؤمن بضرورة وحاجة القطاع الوقفي لزيادة عدد القيادات النسائية	7.19	2.12	72.0	2	كبيرة
الفقرات مجتمعة	7.05	1.77	70.6		كبيرة

يتبين من الجدول (9) أن هناك ضرورة وحاجة بالقطاع الوقفي لزيادة القيادات النسائية، حيث يسـهم ذلك في تطويره وتقدمه، ومما يدعم هذه النتيجة أن الفقرة التي تنص على (وجود القيادات النسـائية بالقطاع الوقفي سـيسـهم في تطويره وتقدمه) قد احتلت المرتبة الأولى بوزن نسـبي (72.4%) ووافقت عليها عينة الدراسـة بدرجة كبيرة، مما يؤكد أن زيادة عدد القيادات النسـائية بالقطاع الوقفي سيصنع فارقًا في تقدمه مستقبلًا.

كما جاءت الفقرة (أؤمن بضـرورة وحاجة القطاع الوقفي لزيادة عدد القيادات النسـائية) في المرتبة الثانية بوزن نسـبي (72.0%) ووافقت عليها عينة الدراسـة بدرجة كبيرة، بينما جاءت الفقرة (يوجد قبول لدى العاملين في القطاع الوقفي للقيادات النسـائية) في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (72.0%) ووافقت عليها عينة الدراسة بدرجة كبيرة أيضا، مما يدل على أن الفكرة السابقة عن القطاع الوقفي بما يخص قبوله للقيادات النسائية قد تغيرت ولم تعد كسابقها.

جدول 10: المتوسـط الحسـابي والانحراف المعياري والوزن النسـبي والترتيب لجميع محاور الدراسة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
الخبرة الوقفية	7.93	1.57	79.30	2	كبيرة
العمل في القطاع	6.97	1.11	69.70	7	كبيرة
التحديات	7.30	1.12	73.00	4	كبيرة
الصورة الذهنية	8.09	1.19	80.90	1	كبيرة
القيادة في القطاع الوقفي	7.50	1.12	75.00	3	كبيرة
قلة القيادات النسائية	7.26	1.29	72.60	5	كبيرة
أهمية وجود القيادات النسائية	7.05	1.77	70.50	6	كبيرة

النتائج :

استناداً إلى تحليل البيانات التي تم جمعها، فإن هذه الدراسة تقدم النتائج التالية:

1- أظهرت النتائج حاجة قطاع الأوقاف إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف.

2- أظهرت النتائج أن معرفة العاملين بقطاع الأوقاف بمفهوم الأوقاف والجهات المختصة بها جاءت بدرجة كبيرة.

3- بينت النتائج أن أبرز التحديات التي تواجه قطاع الأوقاف هي الدعم والتمويل.

4- أظهرت النتائج قلة القيادات النسائية في القطاع الوقفي، رغم امتلاكهن القدرة على القيام بالأدوار القيادية.

5- أظهرت النتائج أن هناك حاجة لوجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي وأن ذلك سيسهم في تطويره وتقدمه.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الاستبانة وإجراء المقابلات الشخصية مع القيادات بالقطاع الوقفي، فإنها توصي بمايلي:

١ – يجب على الجهات ذات العلاقة بالقطاع الوقفي تسهيل الصعوبات والتحديات التي تواجه المنشآت الوقفية والموقفين ونظار الأوقاف.

٢- ينصح بإضافة تخصصات أكاديمية وبرامج علمية بالجامعات السعودية لتخريج مؤهلين للعمل بالقطاع الوقفي.

٣- يتوجب إقامة برامج تأهيلية وتدريبية للعاملين بالقطاع لتطويرهم وبالتالي الوصول إلى الاحترافية المهنية بالقطاع الوقفي.

٤- المناداة بتسهيل الإجراءات النظامية ومنح المزايا لجذب رجال وسيدات الأعمال للقطاع الوقفي.

5- نمذجة التجارب النسائية الناجحة لتحفيز العنصر النسائي للدخول إلى القطاع الوقفي.

6- أهمية تمكين النساء وتعزيز دورهن بالقطاع الوقفي من خلال تسهيل الصعوبات وتقليل التحديات التي تواجههن بشكل خاص.

7- ضرورة تحسين بيئة العمل بالأوقاف وجعلها جاذبة لفئة الشباب، واستقطاب القيادات النسائية الشابة والمتميزة تحديداً للعمل بالقطاع الوقفي.

8- أهمية رفع الوعي المجتمعي بأهمية الأوقاف وأثرها ودورها في تنمية المجتمعات وسد الاحتياجات.

9- تكثيف الجهود لزيادة الوعي لدي العاملين بالقطاع الوقفي بالجهات المختصة به وأدوارها وخدماتها المقدمة.

١٠- الحث على نشر ثقافة الأوقاف من خلال وسائل الإعلام المختلفة وتوعية المجتمع بمفهومها، وآلية عملها حيث أن الصورة لدى المجتمع ضبابية نوعًا ما بشأنها.

حدود الدراسة وآفاق الدراسات المستقبلية:

سلطت هذه الدراسة الضوء على واقع قطاع الأوقاف في المملكة العربية السعودية بشكل عام، مع التركيز على أبرز العقبات والتحديات التي تواجه القطاع. كما قامت الدراسة بقياس مدى وجود وكفاءة القيادات النسائية في قطاع الأوقاف، مع مناقشة أهمية وجودهن من وجهة نظر العاملين في القطاع. رغم ذلك فإنه لا تزال هناك حاجة ماسة.

إلى مزيد من الدراسات المتعلقة بقطاع الأوقاف لبحث الحلول المناسبة لتطويره من جميع النواحي الإدارية والتنظيمية والمالية والتسويقية. إضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى مزيد من الأبحاث المتعلقة بالقيادة النسائية، حيث أن الدراسات محدودة في المملكة العربية السعودية، ويلاحظ أن معظم الدراسات تركز بشكل كبير على القيادات النسائية التعليمية. من الملائم أيضاً إجراء المزيد من الأبحاث بحجم عينة أكبر من حجم العينة في هذه الدراسة وذلك للتأكد من مصداقية نتائج هذه الدراسة.

كذلك لعله من المناسب أن تجرى دراسات مبنية على بيانات أو مقابلات شخصية مع المشرعين لقطاع الأوقاف في الدولة وذلك لإعطاء نظرة شمولية أكبر حول القطاع وقياداته النسائية. كما تقترح الدراسة عدد من المواضيع التي يرى الباحثان أنها جديرة بالدراسة:

1- إجراء دراسات حول أثر القطاع الوقفي على المجتمعات ومدى اسهامه في تطورها.

2- إجراء دراسات حول الأثر الاقتصادي للأوقاف في مختلف الدول.

3- إجراء دراسات مقارنة بين تجربة المملكة العربية السعودية وعدد من تجارب الدول الناجحة في قطاع الأوقاف.

المراجع

المراجع العربية:

- الأحمدي، حنان عبدالرحيم ، وأبو خضير،إيمان (2009): دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية في مواجهة تحديات القيادة: دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقات التطبيقية المقدمة في معهد الإدارة العامة، **مجلة الإدارة العامة**، 49(4)، 517-558.
- الجهني، حنان، (2016): دور أوقاف الجامعات السعودية في دعم بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر قيادات الوقف فيها، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 17(4)، 114-150.
- الخالدي، جميلة (2021): "حوكمة القطاع غير الربحي ودورها في التنمية الاجتماعية"، **مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية**، الرياض، 1(2)، 111-139.
- الدرر السنية. https://2u.pw/8d4lQ ، تم الاسترداد في ٢٠ مايو ٢٠٢٢م.
- الدليمي، مريم، (2016): "خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي : اختبار الدور المعدل".
- الدوري، قحطان، (2003): "إتجاهات المرؤوسين من الجنسين تجاه القيادات النسائية"، **مجلة إنسانيات الجزائرية للعلوم الاجتماعية**،(22)، ص ص 65-83.
- الدويش. آلاء، المزيد، عثمان، (2020): "تحديات المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: كيفية الاستفادة من التجارب العالمية"، **مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية**، الرياض.
- الزامل، الجوهرة عبدالعزيز ، (2020): "دور القيادات النسائية التطوعية في تنمية قيم رأس المال الاجتماعي في المجتمع السعودي: دراسة وصفية مطبقة على لجان التنمية الاجتماعية الأهلية بمدينة الرياض"، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، العدد57، 118-184.
- الزير ، (2015): "الأوقاف النسائية قيمة ذاتية وريادة مجتمعية"، *الجزيرة*.
- (الضويان، أ، ٢٠٢١، الأوقاف ورؤية ٢٠٣٠، *الاقتصاد*).
- العطوي،رويدا محمد ،ومرعي،كائنكان فواز عبدالحميد، (2018): "أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية (2030م)"، **المجلة العالمية للاقتصاد والتنمية**، 4(2)، 125-151.
- الغامدي، فواز (2019): "دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (2030م): دراسة ميدانية" ، **أطروحة دكتوراه غير منشورة**، جامعة الملك سعود.

- القحطاني، م، (2017): "أوقاف المرأة المسلمة في الأندلس وأثرها الحضاري في العصر الأموي"، **جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن**، المملكة العربية السعودية.
- القدومي،ع، (2016): "أوقاف النساء وإشراقتها الحضارية، طريق الإسلام".
- اللجنة الوطنية للأوقاف بمجلس الغرف السعودية. (د.ت).https://www.nca-sa.com/ ، تم الاسترداد في ٥ مايو 2022م.
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي. https://2u.pw/mErBS ، تم الاسترداد في ٣٠ مايو ٢٠٢٢م.
- الهيئة العامة للإحصاء. https://2u.pw/IRLZz ، تم الاسترداد في ٢٥ مايو ٢٠٢٢م.
- الهيئة العامة للأوقاف. https://2u.pw/I8VWM ، تم الاسترداد في ٣٠ مايو ٢٠٢٢م.
- بن زكورة ،العونية، (2022): "تطور الدور الاقتصادي والاجتماعي للأوقاف في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية"، **مجلة النمو الاقتصادي والمقاولات**، الجزائر، 5(1)، 35-47.
- حورات تنموية مؤسسة الملك خالد. https://2u.pw/31iFf ، تم الاسترداد في ٢٥ مايو ٢٠٢٢م.
- رؤية المملكة العربية السعودية.https://2u.pw/NCOXi ، تم الاسترداد في ٣٠ مايو ٢٠٢٢م.
- صندوق تثمير ممتلكات الأوقاف. https://2u.pw/QA30U ، تم الاسترداد في ٢٠ مايو ٢٠٢٢م
- مباركي،مريم محمد ،(2020): "دور جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية"، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية**، 4(12)، 82-108.
- محمد ،(2018): "المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: الإصلاح من أجل تحقيق أهداف رؤية المملكة (2030م) ".
- مؤسسة الملك خالد. https://2u.pw/ED6JE ، تم الاسترداد في ٢٦ مايو ٢٠٢٢م.
- نتالي فوستير وأيمن أمين سجيني (2021): "دور الأوقاف في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة (2030م)"، **مكتب الأمم المتحدة/ السعودية والمؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص/** السعودية.
- وصاف السعيدي&عبدالكريم قندوز&أحمد بلالي (2018): "تطوير الدور التنموي لنظام الوقف: مقاربة الشركات الوقفية، حالة المملكة العربية السعودية"، **مجلة البحوث التجارية المعاصرة**، جامعة سوهاج، 32(1)، 17-32.

المراجع الأجنبية

- Aboramadan, M., Hamid, Z., Kundi, Y. M., & El Hamalawi, E. (2022):" The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviors in NPOs: The role of work engagement". ***Nonprofit Management and Leadership***, *33*(1), 109-129.
- Albanesi, S., Olivetti, C., & Prados, M. J. (2015):" Gender and Dynamic Agency: Theory and Evidence on the Compensation of Top Executives". *In* ***Gender in the Labor* M*arket*** (pp. 1-59). Emerald Group Publishing Limited.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003):" Is there a glass ceiling in Sweden?", ***Journal of Labor Economics***, *21*(1), 145-177.
- Al-Lamky, A. (2007):" Feminizing leadership in Arab societies: the perspectives of Omani female leaders", ***Women in management Review***, *22*(1), 49-67.
- Altuwaijri, D. (2017)" Non-Profit Organizations in Saudi Arabia: An Analysis of Impact Assessment Tools" (***Doctoral dissertation, University of San Francisco)***.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990):" Gender and leadership style: A meta-analysis", ***Psychological Bulletin***, ***108*(2), 233**.
- Eikenberry, A. M., & Kluver, J. D. (2004):" The marketization of the nonprofit sector: Civil society at risk**?",** ***Public Administration Review***, 64(2), 132-140.
- Fallatah, M. I., & Ayed, T. L. (2023): "Entrepreneurizing" College Programs toIn crease EntrepreneurialIntentions", **AMediation mework**. ***Administrative Sciences***, ***13*(2), 50.**
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019):" Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance", ***The Economic Journal***, ***129*(622), 2390-2423.**
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014):" Do women directors improve firm performance in China?", ***Journal of corporate finance***, ***28*, 169-18**4.
- Mohamed, H.A. (2018):" Non-profit Organizations in Saudi Arabia: Reforming to Achieve the Kingdom Vision-2030 Goals", ***Research on Humanities and Social Sciences***, 8(8), 38-44.
- Pérez-Nordtvedt, L., & Fallatah, M. I. (2022):" Social innovation in Saudi Arabia: The role of entrepreneurs' spirituality, ego resilience and alertness", ***Journal of Small Business Management***, *60*(5), 1080-1121.
- Saad, N. M., Kassim, S., & Hamid, Z. (2016):" Best practices of waqf: Experiences of Malaysia and Saudi Arabia" ***Journal of Islamic Economics Lariba***, 2(2), 57-74

الملحق: أداة البحث

مقدمة

دراسة عن قطاع الأوقاف بالمملكة العربية السعودية ودور القيادات النسائية

الاسم (اختياري)

الجنس

- أنثى - ذكر

العمر

- أقل من 25 عام - 25 - 35 عام - 36 -45 عام
- 46-60 عام - 60 فما فوق

المنطقة الجغرافية

- المنطقة الغربية - المنطقة الوسطى - المنطقة الشمالية
- المنطقة الشرقية - المنطقة الجنوبية

المؤهل العلمي

- أقل من ثانوي - ثانوي - دبلوم
- بكالوريوس - دراسات عليا

طبيعة العمل

- موقف/موقفة - ناظر/ناظره
- قيادي/قيادية - موظف/موظفة

نوع الوظيفة

- وظيفة رسمية دائمة - وظيفة مؤقتة
- وظيفة تطوعية - غير ذلك

عدد سنوات الخبرة

- أقل من ٣ثلاث سنوات - 3-5 سنوات - 5-10سنوات
- 10- 15 سنة - 15 سنه وأكثر

سبب الالتحاق بالقطاع الوقفي

- الاهداف الشخصية - التخصص الجامعي - الرغبة في التطوع والأجر
- ندرة الفرص الوظيفية الأخرى - غير ذلك

نوع الوقف

- **وقف عام** : الوقف المشروط على أوجه بر عامة بالذات أو بالوصف
- **وقف خاص (أهلي)**: الوقف المشروط على معين من ذرية وأقارب بالذات أو بالوصف
- **وقف مشترك** : الوقف الذي يشترك في شرطه أكثر من نوع من أنواع الوقف

لدي معرفة تامة عن مفهوم الأوقاف

- أوافق بشدة - أوافق - محايد
- لا أوافق - لا أوافق أبدا

لدي فكرة واضحة عن الأوقاف بالمملكة العربية السعودية

- أوافق بشدة - أوافق - محايد
- لا أوافق - لا أوافق أبدا

هناك تطور وتغير للأفضل في القطاع الوقفي تزامنا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠

- أوافق بشدة - أوافق - محايد
- لا أوافق - لا أوافق أبدا

حدد ما تعرفه من الجهات التالية

- منصة وقفي - الهيئة العامة للأوقاف - مركز الريادة الوقفي
- المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي - لا أعرف أي منها

أطمح لإكمال مسيرتي المهنية في القطاع الوقفي

- أوافق بشدة - أوافق - محايد
- لا أوافق - لا أوافق أبدا

توجد محفزات تجعلني أرغب بالاستمرار في القطاع الوقفي

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق – لا أوافق أبدا

لا يمثل القطاع الوقفي خيارا جاذبا للعمل فيه

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق – لا أوافق أبدا

تمثل الأنظمة والتشريعات تحديا للقطاع الوقفي

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق – لا أوافق أبدا

يعاني القطاع الوقفي في المملكة العربية السعودية من ضعف في النواحي الإدارية والتنظيمية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق – لا أوافق أبدا

يمثل الدعم والتمويل تحديا للقطاع الوقفي

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يمثل ضعف أنظمة الموارد البشرية عقبة للنهوض بالقطاع الوقفي

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يعاني القطاع الوقفي من عدم وجود تخصصات أكاديمية وبرامج علمية متخصصة

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

توجد برامج تأهيلية وتطويرية متنوعة وكافية للعاملين بالقطاع الوقفي

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

الصورة الذهنية لدى المجتمع عن العاملين بالقطاع الوقفي بأنهم متطوعون فقط

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

الصورة الذهنية لدى المجتمع عن القطاع الوقفي ومستقبله المهني قاصرة

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يؤمن الآخرون بأن القطاع الوقفي تنقصه الاحترافية في العمل

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يعتقد الاخرون أن القطاع الوقفي يحتاج إلى تطوير في طريقة أدائه

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يحتاج القطاع الوقفي إلى توعية المجتمع بمفهوم الأوقاف وآلية عملها

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

تتطلب القيادة في القطاع الوقفي مهارات وسمات مختلفة عن غيرها بالقطاعات الأخرى

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

تتوفر لدى القيادات في القطاع الوقفي المهارات القيادية اللازمة

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يعاني القطاع الوقفي من نقص في الكفاءات القيادية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يندر وجود نساء مُوقِفات بالمملكة العربية السعودية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

وجود القيادات النسائية بالقطاع الوقفي أقل مقارنة بالقيادات الرجالية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

تواجه القيادات النســـــائية في القطاع الوقفي تحديات أكثر صـــــعوبة من تلك التي تواجهها القيادات الرجالية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

يوجد قبول لدى العاملين بالقطاع الوقفي لوجود القيادات النسائية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

تواجد القيادات النسائية بالقطاع الوقفي سيسهم في تطويره وتقدمه

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

أؤمن بضرورة وحاجة القطاع الوقفي لزيادة عدد القيادات النسائية

- أوافق بشدة – أوافق – محايد
- لا أوافق –لا أوافق أبدا

مقترحات لتطوير قطاع الأوقاف (غير اجباري)

بسم الله الرحمن الرحيم

قام برفع هذه النسخة :

د محمد أحمد محمد عاصم

نسألكم الدعاء